

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วน

## ตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น<sup>1</sup>

Factors affecting the effectiveness of Kham Pom Subdistrict Administrative

Organization PueiNoi District Khon Kaen Province

ณัฐวัตร ทองแคล้ว<sup>2</sup>

### บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยเชิงจิตด้านใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ แบบสอบถามเชิงสถิติใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาประสิทธิผลในแต่ละด้านจะมีด้าน โดยมีเกณฑ์การประเมินของความสำเร็จซึ่งประกอบด้วย ตัวบ่งชี้ 5 ด้าน ประกอบด้วย ความสามารถในการผลิต (production) ประสิทธิภาพ (efficiency) ความพึงพอใจ (satisfaction) ความสามารถในการปรับตัว (adaptiveness) การพัฒนา (development) ส่วนตัวแปรอิสระปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลมีอยู่ 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (need for achievement) ความต้องการในอำนาจ (need for power) .ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (need for affiliation) สามารถพยากรณ์หรือมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของการทำงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน , แรงจูงใจ

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบล

ขามป้อม อำเภอบ้านไผ่ จังหวัดขอนแก่น

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโทหลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ

สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดขอนแก่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ABSTRACT

This research is a quantitative research. The objective is to study factors affecting the effectiveness of the Kham Pom Subdistrict Administrative Organization. Puei Noi District Khon Kaen Province Sample groups include: Personnel of Kham Pom Subdistrict Administrative Organization Puei Noi District Khon Kaen Province, 100 people. The tool used in the analysis was a statistical questionnaire used in the analysis, namely percentage, frequency, standard deviation and multiple regression analysis.

The results of the research found that the effectiveness in the work of the personnel of the Kham Pom Subdistrict Administrative Organization. Puei Noi District Khon Kaen Province Overall, it is at a high level. Five indicators include production ability, efficiency, satisfaction, adaptability, development As for the independent variables, motivation factors that affect effectiveness, there are 3 aspects: need for achievement, need for power, need for affiliation Can predict or influence the effectiveness of the work of the Subdistrict Administrative Organization, Kham Pom Subdistrict, Puei Noi District. Khon Kaen Province It has statistical significance at the 0.05 level.

**Keywords:** work effectiveness, motivation

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การภาครัฐมีหน้าที่สำคัญในการให้บริการประชาชน เป็นศูนย์กลางการกำนัลดูแลควบคุม และสนับสนุนให้ภาคเอกชนเข้ามามีส่วนร่วมในการให้บริการสาธารณะประโยชน์แก่สังคม ปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้องค์การภาครัฐสามารถขับเคลื่อน ภายใต้บริบทความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน คือ การพัฒนาบุคลากรภาครัฐ โดยการเน้นให้บุคลากรภาครัฐมีการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ยืดหยุ่น พร้อมปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการใช้เทคโนโลยีช่วยในการเพิ่มศักยภาพและประสิทธิภาพของงาน โดยมุ่งหวังที่จะนำบุคลากรและหน่วยงานภาครัฐไปสู่การได้รับความเชื่อถือไว้วางใจจากประชาชน ในฐานะ “ภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม” ที่ขับเคลื่อนด้วยเทคโนโลยีมีขนาดเล็กและโปร่งใส สร้างผลผลิตและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาประเทศและยกระดับชีวิตของประชาชน โดยบุคลากรภาครัฐในอนาคตเป็นผู้ที่มองภาพใหญ่และเข้าใจภารกิจขององค์กร เข้าใจบริบทแวดล้อมที่มีผลต่อภารกิจงานขององค์การภาครัฐ เน้นสร้างผลสัมฤทธิ์ ที่มีคุณค่าและประโยชน์ต่อส่วนรวมและประชาชน ยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและการทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมให้ความสำคัญกับการทำงานบูรณาการ และสร้างพันธมิตรกับผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียและประชาชนผู้รับบริการ หน่วยงานภาครัฐ มีระบบนิเวศในการทำงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทสามารถส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐเกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสามารถแสดงพฤติกรรมที่คาดหวังออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถดึงดูดและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีศักยภาพ ในการขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน: 2563)

แรงขับเคลื่อนสำคัญที่จะสามารถนำไปสู่ประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์การและผลงานของพนักงานทั้งภาครัฐและเอกชน คือความผูกพันของพนักงาน (employee engagement) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีความรักและผูกพันกับองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่ โดยมีงานวิจัยจำนวนมากชี้ให้เห็นว่ายิ่งพนักงานมีระดับความผูกพันมากเท่าไรยิ่งส่งผลให้พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้นเท่านั้น อีกทั้งยังทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานมากขึ้นอีกด้วย หลายองค์กร จึงอยากที่จะสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร

## 8. ปัญหาในการขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

1. ไม่มีอิสระทางความคิดไม่ปล่อยให้ลูกน้องเสนอไอเดียในเรื่องการทำงาน และปิดกั้นความคิดของเขา และยิ่งตัวเราที่เป็นหัวหน้าออกแต่คำสั่ง อีกทั้งยังมีอิทธิพลในความคิดของตนเอง ผมเชื่อว่าคนเก่ง ๆ ก็ไม่ยอมทำงานด้วยแน่นอนครับและถ้าคนเก่ง ๆ ไม่อยู่แล้ว เหลือแต่คนเข้าขามเย็นขาม ก็ตัวใครตัวมันนะครับ

2. ขาดเป้าหมายไม่มีเป้าหมายในการทำงาน ทำงานไปวัน ๆ ซึ่งหัวหน้างานต้องรู้จักกระตุ้นต่อมเต็มใจให้ลูกน้องรู้จักสร้างพลังงานในการทำงาน อาจใช้กิจกรรม Morning Talk ซึ่งเป็นการประชุมเพื่อสร้างเป้าหมายการทำงานร่วมกัน หรือกำหนดแนวทางการทำงานในแผนกร่วมกัน ทำให้ลูกน้องมีส่วนร่วมอยู่เสมอ

3. ขาดพันธกิจที่ชัดเจนลูกน้องไม่ทราบถึงความเติบโตในการทำงานของตัวเอง หรือไม่รู้ว่าองค์กรมีทิศทาง การเติบโตเป็นบวกหรือลบ ก็ทำให้เกิดความไม่มั่นคงในชีวิต ซึ่งเรื่องนี้ผมเห็นหลาย ๆ องค์กรขาด Vision Mission ขององค์กรที่ดี เพราะเรื่องเหล่านี้มีผลต่อค่าตอบแทนซึ่งคนทุกคนต้องการเงินเดือนสูง ๆ สวัสดิการดี ๆ ก็อาจให้เกิดการออกหาสิ่งใหม่ ๆ ภายนอกได้

4. ไม่รู้ถึงความคาดหวังในตัวเองบางครั้งการทำงานไปวัน ๆ โดยที่องค์กรก็จะมีค่า KPI ในการวัดผลงาน แต่บางครั้งเขาไม่รู้หรือคิดว่า ค่า KPI ต่าง ๆ ที่วัดเขานั้นวัดเรื่องอะไร อีกทั้งขาดการสื่อสารที่ชัดเจนจากหัวหน้างาน ก็ทำให้เขาไม่รู้จะพัฒนาตนเองอย่างไรในการทำงาน และพอทิศทางไม่ชัดเจนความเชื่อจากการคาดหวัง ก็จะเริ่มฉายภาพออกมาจนเขาเริ่มเบื่อไปเอง

5. ขาดการพัฒนาความรู้ความสามารถเรื่องนี้ก็เชื่อมโยงมาจากข้อที่ 4 นั่นคือ ขาดการพัฒนาตนเองในสิ่งที่ควรต้องพัฒนาสิ่งสำคัญ ต้องสร้างความชัดเจนในเรื่องการพัฒนาให้กับลูกน้องอย่างชัดเจน อาจเป็นการแนะนำโดยมองภาพรวมศักยภาพของเขา และอาจปรึกษากับทางแผนกฝึกอบรม HR เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม โดยอาจเป็นการพัฒนาโดยให้อ่านหนังสือเพิ่มเติม การพัฒนาจากการฝึกอบรม เป็นต้น

6. ขาดการสร้างความสัมพันธ์กับคนรอบข้างบางครั้งการทำงานก็ต้องมีการเชื่อมโยงประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ แต่บางครั้งแค่จะลุกไปห้องน้ำก็ยกเต็มทน เพราะงานลุ่มกองเต็มโต๊ะ เคลียร์เท่าไรก็ไม่หมดสักที ก็อาจทำให้ไม่สามารถเกิดความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ เพราะต้องติดกับงานรูทีน และการทำงานรูทีนบ่อย ๆ ก็ จะเกิดความเบื่อหน่ายจำเจ ซ้ำซาก เพราะคนบางประเภทชอบจะประสานงานติดต่อกับผู้อื่น ๆ แต่พอขาดตรง นี้ไปก็ทำให้แรงจูงใจในการทำงานน้อยลง สิ่งสำคัญของหัวหน้างานต้องเลือกคนให้เหมาะกับงานเพราะบางคนชอบทำงานอยู่กับโต๊ะ บางคนชอบพบปะผู้คน ก็จะทำให้เกิดความสมดุลในการทำงาน

7. ขาดความสม่ำเสมอ นั่นคือ บางวันก็ยุ่งกับงานมากมาย แต่บางวันก็แทบไม่มีงานทำเลย ซึ่งผมเคยเป็นครึบตอนทำงานใหม่ ๆ ช่วงแรก ๆ งานน้อยมากแทบไม่มีอะไรทำ นั่งฆ่าเวลาไปวัน ๆ ก็เกิดความเบื่อหน่าย เพราะไฟยังแรงอยู่ แต่พองานเข้ามาเยอะมากขึ้น ก็เริ่มทำไม่ทันจนเกิดความกดดัน ขาดความสมดุลทั้งงานและชีวิต ก็ทำให้เกิดความอ่อนล้า เบื่อหน่ายตามมา ดังนั้นต้องสร้างแรงจูงใจโดยการวางแผนกับงานให้รัดกุม หัวหน้างานต้องหมั่นสังเกตพฤติกรรมของลูกน้องว่า แต่ละคนเป็นอย่างไรถ้าเห็นความผิดปกติ ต้องเรียกมาพูดคุยเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาร่วมกัน อย่าปล่อยให้ปัญหาตามมาจากหมดหนทางแก้ไข

8. ขาดอนาคตโดยเฉพาะคนเก่ง ที่ต้องการความท้าทายกับงานอยู่เสมอ หัวหน้างานต้องกล้าที่จะมอบหมายงานที่สำคัญ ๆ งานที่เป็นโปรเจกต์ให้กลุ่มคนเก่ง หรือ Talent ได้พัฒนาศักยภาพตนเองออกมาให้มากที่สุดและเมื่อเขาทำสำเร็จต้องหมั่นชื่นชม เต็มกำลังใจให้เขาพัฒนาความเก่งไปเรื่อย ๆ อีกทั้งก็มองหาตำแหน่งที่เป็นความก้าวหน้าในอนาคตเพิ่มเติม ก็จะทำให้เขาอยากทำงานกับ หัวหน้างาน หรือองค์กรนั้น ๆ ต่อไป

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร

คำถามงานวิจัย

แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร หรือไม่อย่างไร

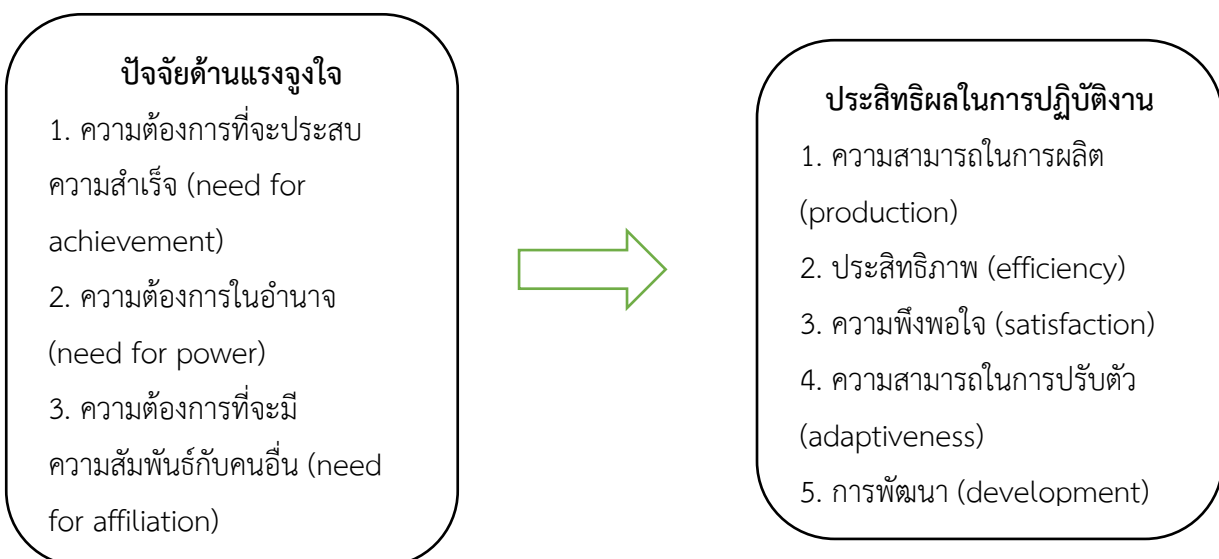
### ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานการศึกษาที่เกี่ยวข้องมาเป็น แนวทางการศึกษา ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิด

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอบึงนาราง จังหวัดพิจิตร โดยมีกรอบแนวคิดดังนี้



## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) และใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (survey research) โดยการใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากร กลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์เพื่อหาข้อสรุปการวิจัย

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ องค์การบริหารส่วน ตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น จำนวน 130 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานขององค์การบริหารส่วน ตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่างไม่เกิน 0.05

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีรูปแบบการ วิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้ วิธีการเก็บแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยได้ทำขึ้นมาให้มีความสอดคล้องกับกรอบแนวคิดของงานวิจัย เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง โดยแบบสอบถามนี้ศึกษามา จากข้อมูลการวิจัยจากรวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด โดยได้แบ่งแบบสอบถามเป็น 4 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบ ปลายปิด ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับรายได้

**ส่วนที่ 2** ปัจจัยด้านแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) สามารถตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยเป็น แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น 3 ด้าน จำนวน 15 ข้อ

**ส่วนที่ 3** ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายปิด เป็นคำถามเลือกตอบ (Check List) สามารถตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยเป็น แบบสอบถามเพื่อวัดระดับประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วน ตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น 5 ด้าน จำนวน 15 ข้อ

**ส่วนที่ 4** ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้บุคลากร แสดงความคิดเห็น เช่น ความต้องการเพิ่มเติมสำหรับการปฏิบัติงาน หรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่ สามารถเพิ่มความพึงพอใจหรือประสิทธิผลในการทำงานได้เพิ่มขึ้น

#### 4.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 2 ประเภท โดยผู้วิจัยมีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (primary data) ได้จากการนำแบบสอบถาม (questionnaires) ที่มีความสมบูรณ์แล้วไปทำการแจกให้กับบุคลากรตามภารกิจต่างๆ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น หรือให้ตอบแบบสอบถามผ่าน google docs เพื่อทำการสำรวจ โดยประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น ในเดือนสิงหาคม ถึง กันยายน 2566 จำนวน 130 คน ทำการแจกตามที่ได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างไว้ โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane ดังกล่าวไว้ในหัวข้อ ที่2 ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (secondary data) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับ ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น จากเอกสารรายงาน ตลอดจนรายงานการวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เอกสาร ตำรา วิทยานิพนธ์ รายงานการศึกษา ค้นคว้าด้วยตัวเอง และจากวารสารของหน่วยงานต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด หนังสือพิมพ์ รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต เพื่อใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและการวิเคราะห์สรุปผล

#### 5.การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลจากแบบสอบถาม ได้แก่ เพศอายุ ระดับการศึกษา อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ของกลุ่มตัวอย่าง 100 คน สรุปได้ว่า

จากผลการศึกษา พบว่า เพศของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 70 อายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ระดับการศึกษาปริญญาตรี 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56 อายุงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ อายุงาน 1-3 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 61 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ 10001-20000 บาท จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 56

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วน  
ตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น

ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (Need for Achievement)	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน	4.21	0.714	มาก
ท่านมีความทุ่มเทและพยายามพัฒนาตัวเองเพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย	4.64	0.482	มากที่สุด
ท่านมีความทุ่มเทและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่รับมอบหมาย	4.32	0.952	มากที่สุด
ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน	4.10	0.689	มาก
ผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้	4.33	0.779	มากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>4.32</b>	<b>0.184</b>	<b>มากที่สุด</b>

พบว่า ข้อท่านมีความทุ่มเทและพยายามพัฒนาตัวเองเพื่อให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.64 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.482 รองลงมาคือ ข้อผลงานที่ท่านปฏิบัติมีความถูกต้อง ครบถ้วน เชื่อถือได้ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.779 รองลงมาคือ ข้อท่านมีความทุ่มเทและเอาใจใส่ต่อหน้าที่การงานที่รับมอบหมาย มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.952 รองลงมาคือ ข้อท่านมีความซื่อสัตย์สุจริตในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.714 และข้อท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 และมีค่าเบี่ยงเบน มาตรฐานเท่ากับ 0.689 ตามลำดับ

ความต้องการในอำนาจ (Need for Power)	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ท่านมักจะออกความคิดเห็นอยู่เสมอเมื่อมีการทำงานกันเป็นทีม	4.06	0.826	มาก
ท่านมักจะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	4.38	0.487	มากที่สุด
ท่านสามารถเป็นผู้นำที่ดีเมื่อมีการทำงานกันเป็นทีม	3.49	0.745	ปานกลาง
ท่านมักจะเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรอยู่เสมอ	3.96	0.584	มาก
ท่านยินดีถ้าได้รับผิดชอบงานที่ทำหายและเร่งด่วน	4.14	0.932	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>4.00</b>	<b>0.310</b>	<b>มาก</b>

พบว่า ข้อท่านมักจะให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.38 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.487 รองลงมาคือ ข้อท่านยินดีถ้าได้รับผิดชอบงานที่ทำหายและเร่งด่วน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.932 รองลงมาคือ ข้อท่านมักจะออกความคิดเห็นอยู่เสมอเมื่อมีการทำงานกันเป็นทีม มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.826รองลงมาคือ ข้อท่านมักจะเข้าร่วมกิจกรรมกับองค์กรอยู่เสมอ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.584 และข้อท่านสามารถเป็นผู้นำที่ดีเมื่อมีการทำงานกันเป็น ทีม มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.745ตามลำดับ



ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (Need for Affiliation)	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	4.21	0.879	มาก
ท่านมีความรู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน	3.67	0.752	มาก
บรรยากาศในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข	4.17	0.377	มาก
ท่านได้รับการยอมรับเรื่องบทบาทหน้าที่จากเพื่อนร่วมงาน	3.86	0.696	มาก
ท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและ ร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	3.35	0.479	ปานกลาง
<b>ค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>3.85</b>	<b>0.305</b>	<b>มาก</b>

พบว่า ข้อผู้ร่วมงานให้ความร่วมมือกับท่านในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.21 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.879 รองลงมาคือ ข้อบรรยากาศในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.377 รองลงมาคือ ข้อท่านได้รับการยอมรับเรื่องบทบาทหน้าที่จากเพื่อนร่วมงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.696 รองลงมาคือ ข้อท่านมีความรู้สึกสบายใจที่ได้ทำงานในหน่วยงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.752 และข้อท่านกับเพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือและ ร่วมมือกันในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.479 ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น

ความสามารถในการผลิต (production)	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
งานที่ท่านรับผิดชอบมีการดำเนินงานตามกำหนดเวลาที่ได้วางไว้	3.91	0.900	มาก
งานที่ท่านรับผิดชอบมีการจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า	3.68	0.750	มาก
งานที่ท่านรับผิดชอบมีความถูกต้องเป็นไปตามความต้องการขององค์กร	4.27	0.862	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>3.95</b>	<b>0.632</b>	<b>มาก</b>

พบว่า ข้องานที่ท่านรับผิดชอบมีความถูกต้องเป็นไปตามความต้องการขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.27 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.862 รองลงมาคือ ข้องานที่ท่านรับผิดชอบมีการดำเนินงานตามกำหนดเวลาที่ได้วางไว้ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.900 และข้องานที่ท่านรับผิดชอบมีการจัดการทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.750 ตามลำดับ

ประสิทธิภาพ (efficiency)	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ท่านสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด	4.70	0.717	มากที่สุด
ท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ทำงานเกินเวลา	4.82	0.386	มากที่สุด
ท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน	4.39	0.694	มากที่สุด
<b>ค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>4.63</b>	<b>0.300</b>	<b>มากที่สุด</b>

พบว่า ข้อท่านใช้เวลาในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ทำงานเกินเวลา มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.82 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.386 รองลงมาคือ ข้อท่านสามารถทำงานเสร็จตามเวลาที่กำหนด มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.70 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.717 และข้อท่านตรงต่อเวลาและรักษาเวลาในการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.39 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.694 ตามลำดับ

ความพึงพอใจ (satisfaction)	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ท่านมีความรู้สึกภูมิใจกับการได้เป็นพนักงานขององค์กร	4.33	0.752	มากที่สุด
ท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานภายในองค์กร	4.29	0.742	มาก
ท่านมีความรู้พอใจในงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	4.16	0.706	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>4.26</b>	<b>0.565</b>	<b>มาก</b>

พบว่า ข้อท่านมีความรู้สึกภูมิใจกับการได้เป็นพนักงานขององค์กร มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.752 รองลงมาคือ ข้อท่านรู้สึกมีความสุขกับการทำงานภายในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.742 และข้อท่านมีความรู้พอใจในงานที่ท่านได้รับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.706 ตามลำดับ

ความสามารถในการปรับตัว (adaptiveness)	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ท่านให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร	4.33	0.766	มากที่สุด
ท่านสามารถปรับตัวและวิธีการทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี โดยรักษาประสิทธิภาพของงานได้	4.08	0.476	มาก
ท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเปิดรับข้อมูล มุมมอง ความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.16	0.720	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>4.19</b>	<b>0.411</b>	<b>มาก</b>

พบว่า ข้อท่านให้ความร่วมมือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงในสิ่งใหม่ๆที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.33 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.766 รองลงมาคือ ข้อท่านมีความยืดหยุ่นในการทำงาน โดยเปิดรับข้อมูล มุมมอง ความคิดเห็นใหม่ๆ เพื่อนำมาปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.720 และข้อท่านสามารถปรับตัวและวิธีการทำงานในสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดีโดยรักษาประสิทธิภาพของงานได้ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.476 ตามลำดับ

การพัฒนา (development)	$\bar{x}$	SD	ระดับความคิดเห็น
ท่านมักจะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเพื่อนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานที่รับผิดชอบ	4.51	0.502	มากที่สุด
ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญ	4.02	0.591	มาก
ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.68	0.723	มาก
<b>ค่าเฉลี่ยทั้งหมด</b>	<b>4.07</b>	<b>0.567</b>	<b>มาก</b>

พบว่า ข้อท่านมักจะพัฒนาตัวเองอยู่เสมอเพื่อนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนางานที่รับผิดชอบ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.51 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.502 รองลงมาคือ ข้อท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มความรู้ความชำนาญ มีความคิดเห็นอยู่ที่ระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.591 และข้อท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.723 ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	การทดสอบสมมติฐาน
1.ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (need for achievement) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น	ยอมรับ
2.ความต้องการในอำนาจ (need for power) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น	ยอมรับ
3.ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (need for affiliation) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น	ยอมรับ

## 6.สรุปผลการวิจัย

### ผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่คือเพศชายมีอายุระหว่าง 40-50 ปี มีอายุงานระหว่าง 1-3 ปี และ 4-6 ปี บุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับชั้นปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นข้าราชการทั่วไป และมีรายได้ระหว่าง 10000 - 20000 บาทต่อเดือน เป็นกลุ่มคนที่มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ผลของงานเป็นไปตามแผนงานที่องค์กรได้กำหนดไว้

สรุปผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่า p-value ของปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น ในทั้ง 3 ด้านมีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าที่กำหนดไว้ ดังนั้น ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น ในทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์กัน ที่นัยสำคัญ 0.05

สำหรับระดับความสัมพันธ์นั้น สามารถพิจารณาได้จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ สามารถเรียง ลำดับได้ดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้านความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (need for achievement) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.905 ซึ่งมีความมากที่สุด

รองลงมา คือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (need for affiliation) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.437 และสุดท้ายด้านความต้องการในอำนาจ (need for power) ) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.425 ซึ่งเป็นอันดับสุดท้ายตามลำดับ

จากการทดสอบด้วยสถิติ สามารถกล่าวโดยสรุปได้ว่า หากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ดีและเพียงพอในทุกๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (need for achievement) ความต้องการในอำนาจ (need for power) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (need for affiliation) ย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น

## 7.ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง : ปัจจัยแรงจูงใจด้านใดที่ส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น

จากผลการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน มีทั้งหมด 3 ด้าน ได้แก่ ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (need for achievement) ความต้องการในอำนาจ (need for power) ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (need for affiliation) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะดังนี้

ด้านความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (need for achievement) องค์กรควรมีเป้าหมายที่ชัดเจน และลงมือทำอย่างจริงจังและมีการวางแผนเพื่อให้การปฏิบัติงานเพื่อให้งานมีประสิทธิภาพและมีความยืดหยุ่น รวดเร็วในการปฏิบัติงานควรมีการเพิ่มแรงจูงใจเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้นเพื่อเป็นการช่วยให้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

ความต้องการในอำนาจ (need for power) ต้องมีการจัดอบรมเพื่อการสร้างเป้าหมายที่ชัดเจนและให้ บุคลากรมีเป้าหมายเดียวกันในการปฏิบัติงานเพื่อการทำงานกันเป็นทีมและทำให้ทุกคนสามารถเป็นผู้นำใน การทำงานได้และงานนั้นออกมาดีมีคุณภาพตามเป้าหมายที่วางเอาไว้

ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับคนอื่น (need for affiliation) เริ่มจากการสร้างมนุษยสัมพันธ์ใน การทำงานที่ดี มีอัธยาศัยที่ดี มีความเข้าใจ เห็นอกเห็นใจกัน อยู่ด้วยกันได้อย่างมีความสุข มีการจัดหาอุปกรณ์ ในการทำงานให้เพียงพอ มีการพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อต่อการทำงาน ให้มีแสง สว่างที่เพียงพอ มีการจัดการเรื่องพื้นที่ทำงานอย่างเหมาะสมและสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานจะส่งผลให้ การทำงานมีความสุข และทำให้การทำงานร่วมกันราบรื่นและมีคุณภาพ

สรุป ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิผลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบล ขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผล ของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น ด้านความต้องการที่จะ ประสบความสำเร็จ (need for achievement) มากที่สุด รองลงมา คือ ความต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับ คนอื่น (need for affiliation) และสุดท้ายด้านความต้องการในอำนาจ (need for power) ซึ่งเป็นอันดับ สุดท้ายตามลำดับ เหล่านี้มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอ เปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น

### **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร องค์กรการบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น ซึ่งการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ด้านความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ (need for achievement) ความต้องการที่จะมี ความสัมพันธ์กับคนอื่น (need for affiliation) ด้านความต้องการในอำนาจ (need for power) ดังนั้น ใน การศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นเรื่อง ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงาน เพื่อต่อยอดจากงานวิจัยนี้ และเพื่อให้ องค์กรการบริหารส่วนตำบลขามป้อม อำเภอเปือยน้อย จังหวัด ขอนแก่นสามารถนำข้อมูลมาวิเคราะห์และวางแผนการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิภาพต่อไป

## บรรณานุกรม

โมลี สุทธิโมลีโพธิ (2563). **ลักษณะของบุคคลที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์**. พระนครศรีอยุธยา:

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สุภชาติ สิงห์สำโรง .(2562). **เทคนิคการสร้างประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ให้เกิดผลสัมฤทธิ์กับองค์กร** .

ขอนแก่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Gibson, J.H., John, M.I. & James H.D. (1982). **Organizations: Behavior structure**

**andProcesses**.(4th ed.), Austin, TX: Business Publications.

Maslow, Abraham H. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Harpers and Row.

McClelland, D. C. (1961). **The Achieving Society**. Princeton, N.J: Van Nostrand

McClelland, D. C. (1961). **The achievement society**. New York: The Free Press. Parker, S.K., &

Collins, C. G. (2010). Taking Stock : Integrating and Differentiating multiple proactive behaviors. *Journal of Management*, 36(2010), 633-662.

doi:10.1177/0149206308321554.